

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi serta menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui evaluasi outer model, inner model, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi masih belum optimal, sedangkan Budaya Organisasi berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen dan loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga diperkuat oleh penerapan budaya organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, pengelolaan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja yang terintegrasi dengan budaya organisasi menjadi penting dalam memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi.

ABSTRACT

This study examines the effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment with Organizational Culture as a mediating variable at PT Hino Motors Manufacturing Indonesia in Purwakarta. This study aims to identify the conditions of Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Culture and to analyze the direct and indirect effects among these variables. This research employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to company employees and analyzed using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through outer model evaluation, inner model evaluation, and hypothesis testing.

The descriptive results indicate that Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment are still not optimal, while Organizational Culture is categorized as fairly good. The verificative analysis shows that Work-Life Balance and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Organizational Commitment, both directly and indirectly through Organizational Culture as a mediating variable. These findings indicate that improving employees' commitment and loyalty is influenced not only by work-life balance and job satisfaction but also strengthened by the implementation of a conducive organizational culture. Therefore, managing Work-Life Balance and Job Satisfaction in an integrated manner with organizational culture is important for strengthening employees' commitment and loyalty.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Culture.*